PS-907

THE EFFECTS IN THE RESULT OF A COMPANY OF SERVICES RENDERED OF SOFTWARE WITH THE ADOPTION OF THE PROGRAM OF GAIN / PROFIT SHARING

Adriano Lourensi (Fundação Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina, Brasil) –
lourensi@al.furb.br

Udo Schoroeder (Fundação Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina, Brasil) –
udo@gestao.com.br

Andréia Diane Medeiros (Fundação Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina, Brasil) –
andréia_dm@yahoo.com.br

Jorge Eduardo Scarpin (Fundação Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina, Brasil) –
jorgescarpin@furb.br

The companies look for innovations for they be maintained strong in the market, for that the profit sharing program or gain sharing detach becoming a competitive advantage among the companies. This work has as objective to shows the effects in the result, of a supplying company of software services, with the adoption of the profit sharing program and gain sharing. The methods of development of the work were presented through exploratory research, with the purpose of analyzing the procedures used by the company for the adoption of the profit sharing program and gain sharing and the effects in the result with the use of the program. As for the approach, the quantitative and qualitative research was adopted, seeking to collect and to study the data of the company, besides demonstrating values and percentages for analysis. He tried to know the report of the referred company and the established rules. It was studied the difference between profit sharing and gain sharing, evidencing the advantages and disadvantages of each participation. It was verified the characteristics of the accounting information and the accounting demonstrations to aid the managers in the socket of decisions, informing them on the importance of the demonstrations that the accounting supplies. Seeking the competition among the companies, the need was observed of commenting on about remuneration for competence, generating larger motivation to the collaborators, in the development of his/her work. The company Senior Sistemas Ltda adopted the profit sharing program and results in 2001 and he obtained better results every year.

Keywords: Program of Profit sharing and Gain Sharing, Profits, Results, Remuneration, Motivation.

OS EFEITOS NO RESULTADO DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE SOFTWARE COM A ADOÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PPLR)

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização se expandindo, as empresas buscam inovações para manterem-se fortes no mercado. O programa de participação nos lucros ou resultados faz a diferença, se tornando uma vantagem competitiva entre as empresas.

Com a implantação deste programa, as empresas proporcionam motivação aos seus colaboradores, tornando-os profissionais qualificados e bonificando-os com uma porcentagem do valor do seu salário.

O programa de participação nos lucros ou resultados é um acordo entre empregado e empregador, onde se estabelecem metas para esta distribuição.

A distribuição dos lucros ou resultados é uma recompensa ao colaborador que atingiu a meta estabelecida pela empresa. É uma forma de motivação, mantendo os colaboradores interessados no desempenho de seu trabalho.

Além disso, com a adoção de um bom programa de participação nos lucros ou resultados, os empresários, juntamente com seus colaboradores, conseguem atingir os objetivos da empresa, diminuindo despesas e maximizando lucros. Esta parceria tem forte influência no desempenho do colaborador, pois o objetivo deste é atingir as metas para aumentar sua remuneração. Ao mesmo tempo estará maximizando o resultado da empresa.

Entre empresas prestadoras de serviços de software, a concorrência é um fator relevante, fazendo-se necessária a eficiência e a qualidade no desenvolvimento do software e na apresentação e suporte do mesmo. Para isso é imprescindível a participação de profissionais bem qualificados, motivados e eficazes.

O programa de participação nos lucros ou resultados, sendo bem implantado, tem a capacidade de motivar colaboradores, fazendo com que estes trabalhem com competência e garra. Sem desperdícios e com conhecimentos em tudo que envolve a empresa, o colaborador contribui para melhor resultado da mesma.

Com isso o colaborador, além de receber a distribuição dos lucros ou resultado, certamente torna-se um profissional qualificado que atinge seus objetivos profissionais e, ao mesmo tempo, contribui diretamente para o resultado da empresa que atua.

Corrêa (1999, p. 33) afirma que

A participação nos lucros ou resultados é, com toda certeza, o modelo mais evoluído de relacionamento entre capital e trabalho. Além de incentivar os funcionários a entrar na luta por maior eficiência, qualidade, corte de desperdícios e obtenção de melhorias de curto, médio e longo prazo, tornando-os parceiros do crescimento continuado da empresa, também os consumidores finais, outra parte importante do tripé que sustenta a economia de mercado, têm a ganhar com a entrega de melhores produtos e serviços [...].

Diante desta afirmativa e de todo o exposto questiona-se: Quais os efeitos no resultado de uma empresa prestadora de serviços de software, com a utilização do PPLR?

Considerando, portanto, o problema ora apresentado, pode-se estabelecer o objetivo geral deste artigo que se resume em mostrar os efeitos no resultado, de uma empresa prestadora de serviços de software, com a adoção do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR).

Aliado ao objetivo geral apresentado surgem também objetivos específicos que colaboram para a solução da questão problema da pesquisa. Estes objetivos propõem-se a estudar o programa de participação nos lucros e nos resultados, demonstrar os efeitos no comportamento das receitas e dos lucros ou prejuízos da empresa no ano 2000, período em que a empresa não tinha PPLR e nos anos 2001 a 2006, período em que a empresa adotou o PPLR e verificar o lançamento contábil da participação nos lucros e resultados.

O estudo do tema é relevante e se justifica porque as empresas necessitam de profissionais bem qualificados e motivados devido à concorrência no mercado de trabalho, fazendo-se necessário recompensar adequadamente seus colaboradores, os envolvendo diretamente com a empresa, para poderem desenvolver suas atividades de maneira eficaz, obtendo bons resultados para a empresa, tanto na redução das despesas, quanto no aumento das receitas.

Segundo (BECKER e RUAS, 1997, p. 146)

Dentre as diversas razões para uma empresa tomar a iniciativa de implantar um programa desse tipo, destaca-se, com certeza, a busca de uma relação mais harmônica entre empresa e trabalhadores, com formas de motivação mais objetivas para o trabalhador, tendo em vista, especialmente, os novos desafios da atividade produtiva.

Tendo esta visão, muitos empresários adotaram o programa de participação nos lucros ou resultados, mas alguns ainda sentem-se inseguros e sem saber por onde começar.

Para os empresários adotarem o programa de participação nos lucros ou resultados, de maneira que estes consigam diminuir suas despesas, motivar seus funcionários e gerar lucros para sua empresa, é importante o tema PPLR.

Este trabalho é de grande relevância, pois mostra qual a melhor forma de adotar o programa de participação nos lucros ou resultados e demonstra a implantação do mesmo em uma empresa prestadora de serviços.

Ressalta-se ainda que este artigo encontra-se estruturado de forma particionada, mas integrada, como exige o rigor científico. Assim, além desta introdução, contempla-se da seção 2 o referencial teórico que contribui para a elaboração da pesquisa, em seguida, na seção 3, apresenta-se o método da pesquisa que apresenta o seu delineamento, na seção 4 tem-se a análise e interpretação dos dados coletados e na seção 5 contemplam-se as considerações finais deste estudo. Por fim o artigo apresenta as referências que embasaram e nortearam todo o trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com as informações contábeis geradas pela contabilidade, os usuários conseguem tomar decisões empresariais, pois conforme Fortes (2001, p.52) “Ainda não foi inventado um sistema de registro, controle e análise patrimonial para a gestão do patrimônio das entidades que seja mais eficiente do que a contabilidade”. Tais informações devem ser evidenciadas de forma que os usuários possam entendê-las e utilizá-las.

Existem diferentes formas de informação contábil, como demonstrações contábeis, escrituração, documentos, livros, planilhas, listagens, notas explicativas, pareceres, laudos, descrições críticas e outros utilizados no exercício profissional ou previstos em legislação. Para Hendriksen e Breda (1999, p.525) “As informações mais importantes devem ser apresentadas no corpo de uma demonstração financeira e não em notas explicativas ou quadros complementares”.

Segundo a Resolução CFC 560/83 NBC T1 (BRASIL, 1983) “As informações geradas pela Contabilidade devem propiciar aos seus usuários base segura às suas decisões, pela compreensão do estado em que se encontra a Entidade, seu desempenho, sua evolução, riscos e oportunidades que oferece”. Essas informações devem ser verdadeiras e claras para atender ao usuário.

A informação contábil deve atender as necessidades comuns dos mais variados tipos de usuários, considerado o fato de que os interesses destes nem sempre são os mesmos. Essas informações devem chegar em tempo hábil ao usuário.

De acordo com Iudícibus e Marion (2002, p. 64) “Uma das formas de avaliar a qualidade da informação contábil e, portanto, sua utilidade (benefício), quando comparada ao custo, é analisar algumas qualidades ou características que deve possuir, tais como: compreensibilidade, relevância, confiabilidade e comparabilidade”.

A informação contábil deve ser de forma clara para ser compreendida pelos usuários, completa, confiável, sem erros e relevante para atender as necessidades de tomada de decisões, além de permitir que os usuários possam comparar as demonstrações contábeis de uma entidade para identificar se a situação da empresa melhorou ou piorou, qual o motivo e qual a solução para que o pior não ocorra.

Explica as IASC (HENDRIKSEN E BREDA, 1999, p. 514), que as demonstrações contábeis

baseiam-se em políticas contábeis que variam de empresa para empresa, tanto dentro de um mesmo país quanto de um país para outro. A divulgação das políticas contábeis mais importantes, nas quais as demonstrações financeiras estão baseadas, é, portanto, necessária para que as demonstrações possam ser adequadamente entendidas.

Toda informação contábil fornecida deve conter dados relativamente importantes e corretos para a tomada de decisão do usuário. Antes de divulgar as informações contábeis é necessário conferir e analisar atentamente para não informar eventuais erros nas demonstrações fornecidas aos usuários seja ele cliente, sócio ou funcionário.

Ao distribuir lucros ou resultados a empresa necessita verificar a quantidade a ser distribuída, através das informações contábeis, por isso, Alexandre (2006, p. 24) diz que “A qualidade das Demonstrações Contábeis é de suma importância para um Programa de Participação nos Resultados, pois é através delas que se verifica a saúde da Entidade”.

2.1 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

O programa de participação nos lucros ou resultados (PPLR) é uma poderosa ferramenta de gestão, na qual vem sendo bastante utilizado e muito bem aceito no mundo dos negócios. É um programa desenvolvido pela empresa e seus colaboradores, em acordo entre ambos, com o objetivo de incentivar os colaboradores da empresa a buscar resultados pré-estabelecidos.

Pontes (1995, p. 69) afirma que

a participação nos resultados ou nos lucros das empresas é, sem dúvida, a forma mais inteligente de propiciar a participação efetiva do funcionário na busca da competitividade da empresa e como forma de remuneração. No entanto, o simples fato de que a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas tenha sido regulamentada pelo governo não constituirá em ganhos para a empresa, ou até mesmo para os trabalhadores, se for aplicada de forma inconseqüente.

A participação nos lucros ou resultados é uma forma de remuneração variável, se tornando uma vantagem competitiva entre as empresas. Para obter sucesso com o PPLR, é necessário implantar um bom programa de forma que todos entendam e contribuam para atingir as metas estipuladas.

Este programa tem a finalidade de promover o crescimento da empresa diminuindo despesas e aumentando receita, além de motivar seus colaboradores distribuindo os ganhos da empresa com empregados que participam da melhoria no resultado da empresa.

Desde a Constituição Federal de 1946 a participação nos lucros ou resultados da empresa vem sendo prevista em Lei maior. O texto da Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XI, trata sobre este tema, no qual salienta o direito dos trabalhadores urbanos e rurais na participação dos lucros ou resultados. Em 29 de dezembro de 1994 foi instituída a Medida Provisória nº 794, na qual tem força de Lei, falando especificamente sobre a participação nos lucros ou resultados.

Somente em 19 de dezembro de 2000 foi instituída a Lei 10.101, que regula a participação dos colaboradores nos lucros ou resultados da empresa, um acordo entre empregado e empregador. Vale lembrar que não é obrigatório adotar o programa de participação nos lucros ou resultados. Esta Lei consta no Anexo A, no final deste trabalho.

A lei exige que após comissão escolhida e convenção ou acordo coletivo entre empregado e empregador, as negociações sejam feitas com regras claras e objetivas referente à participação quanto a periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos de revisão do acordo.

Segundo Art. 2º, parágrafo 2º da Lei 10.101/2000 “O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores” (BRASIL, 2000).

A lei deixa bem claro que a distribuição dos lucros ou resultados deve ser semestralmente ou anualmente.

Com o PPLR sendo instituído em Lei, o mercado sente maior segurança, pois os empresários têm a Lei como base e instrumento para elaboração de seus programas de participação nos lucros ou resultados.

2.2 DIFERENÇA ENTRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

É importante entender a diferença entre participação nos lucros e participação nos resultados para fazer a melhor escolha ao implantar o programa na empresa.

Participação nos lucros, segundo Tuma (1999, p. 202) é um “acordo em que o pagamento está atrelado direta ou indiretamente ao lucro, seja através de um percentual, seja pela definição de uma meta de rentabilidade a ser alcançada. Neste caso, não há menção a qualquer outro tipo de meta de desempenho”.

A participação nos lucros não é uma das metas mais utilizadas pelas empresas, mas é importante ressaltar que só haverá distribuição quando houver lucro na empresa. Reis (2001, p.22) afirma que “[...] quando houver prejuízo não haverá distribuição de lucros”. Esta é uma vantagem, para a empresa, na participação dos lucros.

Na participação nos lucros são necessários demonstrativos detalhados e complexos, assim os colaboradores deverão dominar o assunto e principalmente saber analisar esses demonstrativos. A empresa deverá manter seus funcionários bem treinados e devidamente qualificados para não resultar em desconfiças por parte dos colaboradores, o que é desfavorável nesta parceria entre empregado e empregador.

Rosa (2006, p. 55) diz que “[...] Participação nos Resultados indica um programa que foi estabelecido sobre metas que mensuram resultados específicos, tais como faturamento, assiduidade, e não somente o lucro”.

Muitas empresas estão deixando de adotar o plano de participação nos lucros, para adotar o plano de participação nos resultados da empresa, pois este permite que se estabeleçam metas de acordo com a necessidade da empresa.

Para obter sucesso com a adoção de um programa de participação nos resultados é necessário estabelecer metas que não prejudiquem a empresa em caso de prejuízo, pois conforme Rosa (2000, p. 54)

mesmo que a empresa aponte prejuízo no exercício e o programa tenha sido fixado sobre meta absentismo, por exemplo, a situação pode ficar complicada para a empresa, pois se a meta escolhida foi atingida, não há por que não pagar. Portanto vale a pena cercar-se contra os imprevistos, combinando metas ou, ainda, condicionando-as a determinado patamar de lucro.

INDICADORES DE RESULTADO

- VOLUME DE PRODUÇÃO (QUANTIDADES)
- VOLUME DE VENDAS (QUANTIDADES)
- VALOR GLOBAL DE VENDAS OU FATURAMENTO (R\$)
- MARGEM DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO
- ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE
- ÍNDICES DE QUALIDADE
- MARGENS DE LUCRATIVIDADE
- REDUÇÕES DE CUSTOS VARIÁVEIS E NÃO VARIÁVEIS
- REDUÇÕES DE CUSTOS E DESPESAS FIXAS OU SEMIFIXAS
- REDUÇÕES DE REFUGOS, SUCATAS E DESPERDÍCIOS
- LANÇAMENTO DE NOVOS PRODUTOS, SERVIÇOS ETC.
- OUTROS RESULTADOS ESTRATÉGICOS OU OPERACIONAIS

Quadro 1: Indicadores de Resultado

Fonte: Corrêa (1999, p. 56)

O quadro 1 demonstra alguns dos diversos indicadores de resultados utilizados pelas empresas. Cada empresa, em acordo com seus colaboradores, poderá adotar quais indicadores acharem melhor para o desempenho e resultado da empresa.

A empresa precisa analisar os indicadores e escolher os de maior facilidade para atingir a meta. É de responsabilidade da empresa fornecer a composição e desenvolvimento dos itens escolhidos e comentar tanto as dificuldades quanto as facilidades desempenhadas até determinado período e o que poderá acontecer nos próximos meses.

É importante que todos os dados estejam claros para os funcionários, para que estes sintam confiança e participem de desempenho se integrando e tomando conhecimento sobre o que está acontecendo e o que poderá acontecer no resultado da empresa. Eles precisam sentir que estão fazendo parte do crescimento da empresa e sentirem realizados por estar fazendo parte desse crescimento.

Vantagens e desvantagens da participação nos resultados da empresa:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
-Permite alcançar objetivos específicos. -Maior credibilidade por parte dos funcionários. -Utilização de formas de aferição sobre indicadores já conhecidos. -Maior facilidade de apuração e entendimento dos resultados. -Pressupõe espírito de equipe. -Minimiza resistência à implantação do modelo. -Maior solicitação de melhorias de sistemas da empresa por parte dos funcionários. -Redução de custos. -Possibilita conhecer melhor o desempenho de unidades ou filiais. -Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos. -Menor abertura de informações.	-Pagamento mesmo em situações de prejuízo. -Conhecimento específico para avaliação de resultados. -Unidades menores para melhor controle. -Possibilidade de concorrência entre Unidades gerando conflitos internos. -Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis.

Quadro 2: Participação nos resultados da empresa

Fonte: Rosa (2000, p. 56)

O quadro 2 mostra as vantagens e desvantagens da participação nos resultados de uma empresa. Neste quadro pode-se observar que existem mais vantagens do que desvantagens com a participação nos resultados de uma entidade. É importante a vantagem de maior credibilidade por parte dos funcionários, pois estes precisam conhecer muito bem tudo que envolve a empresa além de se sentir importante e necessário para a contribuição no desenvolvimento e melhoria da mesma.

Uma vantagem relevante aos empresários é a menor abertura de informações, já que muitos deles temem em divulgar certas informações de suas empresas. Existem vantagens e desvantagens tanto para empresas que adotam um programa de participação nos lucros como nos resultados, mas a participação nos resultados tem mais vantagens do que desvantagens, ao contrário da participação nos lucros das empresas.

2.3 REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIA

Tuma (1999 p. 73, grifo do autor) diz: “arriscamos aqui chamar de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas a parcela não fixa da remuneração do trabalhador que guarda uma relação direta com a performance da empresa”.

A participação nos lucros ou resultados é uma forma de motivação para o funcionário que atinge a meta esperada pela empresa, pois este recebe uma remuneração além do seu salário. A remuneração por competência é uma forma justa de compensar o colaborador que se esforçou para atingir as metas, beneficiando a empresa.

Com a remuneração por competência o funcionário se sente motivado, pois sabe que quanto mais produzir, maior será sua remuneração e seu crescimento profissional.

colaboradores motivados atraídos por um sistema de Remuneração de Competências transparente trazem junto com a motivação a descoberta por novas oportunidades, desafios, qualidade de vida e inovação, valores fortes que os fazem também se sentirem felizes realizando tarefas rotineiras, porque estão conscientes que são remunerados pelas suas competências individuais desenvolvidas e/ ou a serem desenvolvidas. OLIVEIRA (2007).

Com a exigência no mercado, as empresas precisam de colaboradores motivados, e qualificados para maximizar as receitas e diminuir as despesas, proporcionando o crescimento da empresa e satisfação do cliente.

Para isso, é necessário que a empresa trate seus colaboradores como aliados à busca constante de melhores resultados, os remunerando de forma adequada e proporcionando-os motivos para que estes se sintam motivados e busquem seu sucesso profissional juntamente com o sucesso nos resultados da empresa. Uma parceria entre empregado e empregador é uma forma de fazer acontecer bons resultados para ambos. Isso é possível através do programa de participação nos lucros ou resultados.

Salienta Rosa (2000, p. 31) que “O estímulo aos funcionários faz com que eles se sintam mais confiantes e capacitados para realizar suas tarefas, faz com que acreditem em si mesmos e tenham prazer em trabalhar, ou seja, a partir da motivação os resultados poderão ser melhores”.

2.4 IMPLANTAÇÃO DO PPLR

Para a implantação do programa de participação nos lucros ou resultados, deve-se seguir uma seqüência de etapas observando critérios conforme explica Corrêa (1999, p. 44)

a implantação do programa nos lucros ou resultados requer um planejamento completo, prevendo toda a sua composição, normalmente realizada por etapas, que deverão seguir uma seqüência lógica de execução, nos momentos certos e bem planejados por um cronograma geral.

É importante que cada etapa do programa seja implantada com critérios e regras favoráveis ao crescimento da empresa, sendo devidamente explicadas e apresentadas aos colaboradores. Os colaboradores devem participar de treinamentos para que compreendam todo o processo do programa de participação nos lucros ou resultados.

Este programa é considerado um compromisso entre empregado e empregador, por ser um acordo comum entre ambos, portanto, é de suma importância, a participação e entendimento de ambas as partes.

Quanto melhor o trabalho, maior será o ganho da empresa e do colaborador, por isso a implantação de um programa de participação nos lucros ou resultados precisa ser muito bem elaborado, para que não haja resultados desfavoráveis ou metas impossíveis de serem alcançadas, gerando desmotivação aos funcionários e conseqüentemente acarretando prejuízo à empresa.

O Quadro 3, apresentado na seqüência apresenta as etapas a serem desenvolvidas para obter um bom programa de participação nos lucros ou resultados:

Definir regras	O primeiro passo para elaboração do programa é definir as regras de participação, fazendo uma análise das necessidades de melhorias da empresa e os resultados que onde se quer chegar. É necessário definir também se o melhor será adotar um programa de participação nos lucros, nos resultados ou ambos, quais serão os indicadores para a formação da distribuição entre os colaboradores, qual será a pontuação e duração do ciclo.
Formar comissões	A legislação estabelece que no programa de participação dos lucros ou resultados deve-se escolher uma comissão integrada por um representante indicado pelo sindicato de cada categoria. Nesta etapa, é definida a formação dos grupos de trabalhadores com eleição dos representantes de cada grupo. A empresa deverá marcar o dia da votação, disponibilizar local e determinar horário para encerramento da mesma. É importante que os colaboradores tenham a liberdade de escolher o melhor membro que os represente.
Traçar objetivos, metas e planos	Esta é uma das fases mais importante do programa, pois irá estabelecer os objetivos e metas individuais e coletivas dos participantes e inter relacioná-las com as prioridades da empresa. Para estabelecer os objetivos é necessário ter uma idéia a ser alcançada num determinado período. Já a meta é um desafio a ser traçado pelos colaboradores dentro do período do ciclo estabelecido e os planos são as tarefas a serem desenvolvidas para alcançar as metas. Com um plano bem elaborado e bem controlado, maior são as chances de atingir as metas.
Encerramento do programa	Nesta etapa é realizado o cálculo da pontuação final de cada participante, de acordo com os índices estabelecidos. Com o cálculo realizado deve-se deixar registrado em ata com a assinatura da comissão mista ou com os que estiverem presentes.

Divulgação dos resultados	Com a finalização do programa tem-se o resultado final, no qual deve ser divulgado de maneira clara, simples e objetiva a todos os participantes. O interessante na divulgação dos resultados é mostrar aos colaboradores os indicadores estabelecidos e os indicadores alcançados no ciclo, mostrando uma espécie de antes e depois, ou seja, demonstrar o que foi planejado e o que foi alcançado. Deve-se demonstrar a parte distribuída a cada um, explicando como chegaram a tal resultado.

Quadro 3: Etapas para implantação do PPLR

Fonte: Adaptado de Corrêa (1999).

3 MÉTODO DA PESQUISA

Explica Parra Filho e Santos (2003, p.64) que a metodologia da pesquisa “estabelece o procedimento do pesquisador para o levantamento das informações, que pode ser por meio de questionário, formulário, teste, pesquisa de mercado, entrevista, dados estatísticos, livros, jornais, revistas, entre outros”.

Após formular o problema, consegue-se chegar a uma suposta solução para o mesmo. A partir daí, é possível definir a metodologia da pesquisa para evidenciar o motivo pela escolha realizada pelo pesquisador.

Após definir o método da pesquisa, concluiu-se que, quanto aos seus objetivos, este estudo é de natureza exploratória. Segundo Beuren (2003, p. 80) “por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa”.

Para atingir os objetivos deste trabalho, buscou-se, através de um estudo de caso, demonstrar o funcionamento de um programa de participação nos lucros e resultados, explorando conhecimento obtido através da empresa estudada.

Portanto, o procedimento adotado foi o estudo de caso, no qual se destaca pelo estudo aprofundado em uma empresa específica.

Carvalho (1997, p. 157) diz que estudo de caso é “um meio para se coletar dados preservando o caráter unitário do objeto a ser estudado”.

No estudo de caso foram analisados os procedimentos utilizados pela empresa para a adoção do programa de participação nos lucros e resultados e os efeitos no resultado com a utilização do programa.

Salienta Beuren (2003, p. 84) “a pesquisa do tipo estudo de caso caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado de um único caso. Esse estudo é preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seus conhecimentos a respeito de determinado caso específico”.

Foi escolhido este procedimento, pois através do estudo de caso, há maior busca de informações a serem analisadas e conhecimentos aprofundados a uma única empresa.

Foi adotada a pesquisa quantitativa e qualitativa, quanto à abordagem do problema, onde Beuren (2003, p. 92) salienta que “Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo [...]”, já a

pesquisa quantitativa, na concepção da autora “caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados”.

Na pesquisa quanto à abordagem qualitativa, o pesquisador, coleta, registra, analisa e estuda os dados fornecidos pela empresa, para demonstrar e concluir o assunto pesquisado e na abordagem quantitativa, o pesquisador evidencia valores ou porcentagens para análise.

A delimitação do universo do estudo de caso apresentado foi a adoção do programa de participação nos lucros e resultados de uma empresa prestadora de serviços de software, localizada no município de Blumenau.

Conforme Martins (2005, p. 76) na delimitação

Mesmo que todos os problemas possam ser considerados importantes, deve-se escolher apenas um por vez, ou pelo menos, um ponto de vista por vez. É essencial fazer um recorte, escolher “o pedaço” do problema que se quer ou precisa estudar, para estudá-lo em profundidade.

A pesquisa apresentou índices financeiros, extraídos da demonstração de resultados do exercício (DRE) dos anos 2000 a 2006, para verificar os efeitos no resultado da empresa, com a adoção do PPLR. Os valores foram fornecidos pela empresa.

Comenta Cervo e Bervian (1996, p.134): “A coleta de dados, tarefa importante na pesquisa, envolve diversos passos, como a determinação da população a ser estudada, a elaboração do instrumento de coleta, a programação da coleta e também os dados e a própria coleta.”

Foi adotada pesquisa através de perguntas previamente planejada e observação direta dos processos aplicados na empresa, além da análise e discussão do problema.

Após a coleta de dados as informações provenientes dos dados concebidos através da observação direta dos processos aplicados na empresa foram analisadas, interpretadas e comparadas com a teoria de acordo com o objetivo da pesquisa. Gil (1999, apud BEUREN 2003, p. 57) explica que

[...] a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriores obtidos.

A análise dos dados coletados, realizada através de pesquisa documental e de campo, caracteriza-se como pesquisa interpretativa dos dados, fornecendo resposta ao problema em questão.

A empresa forneceu as regras do PPLR estabelecido, além de informações sobre o histórico da empresa e os valores da receita bruta e do lucro/ prejuízo nos períodos de 2000 a 2006.

Quanto aos limites da pesquisa Beuren (2003, p. 51) explica que “delimitação do tema não significa a formulação do problema. O tema de pesquisa, apesar de delimitado, ainda é, uma proposição de certa forma abrangente, enquanto a formulação do problema é bem específica”.

O estudo de caso realizado trata sobre os efeitos no resultado da Senior Sistemas Ltda, empresa prestadora de serviços de software localizada em Blumenau – SC, com a utilização do programa de participação nos lucros e resultados.

Diversas empresas, nos mais variados ramos adotam o programa de participação nos lucros ou resultados, mas esta pesquisa foi limitada, sendo realizada em uma única

empresa, na qual é prestadora de serviços de software, portanto, os resultados da pesquisa não podem ser utilizados para caracterizar outras empresas. Mas para a solução deste impasse sugere-se a aplicação de mesma pesquisa na forma de estudo multi caso de forma a permitir a comparabilidade dos dados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Neste capítulo foi desenvolvido um estudo sobre o programa de participação nos lucros e resultados da empresa Senior Sistemas, onde se destaca o funcionamento do programa adotado e mostra os efeitos no resultado da referida empresa.

Fundada em 1988, a Senior Sistemas desenvolve software para gestão empresarial. Localizada no município de Blumenau – SC e tendo como atividade principal desenvolvimento e licenciamento de programas de computador esta empresa vem crescendo muito no mercado brasileiro.

A Senior ampliou sua prestação de serviços e abriu uma filial em São Paulo – SP e 15 unidades de negócios localizadas nos principais centros do país e mais 105 distribuidores. Atualmente, a Senior Sistemas conta com mais de 400 colaboradores diretos e 100 canais distribuídos pelo Brasil, contabilizando mais de 1,2 mil consultores credenciados.

A empresa desenvolve soluções Sapiens ERP, Vetorh Gestão de Pessoas, Ronda Acesso e Segurança, Senior TI e Senior BI que são direcionadas a clientes de todos os portes e têm como objetivo garantir total domínio sobre informações e processos empresariais.

Em 2001 foi adotado o programa de participação nos lucros e resultados (PPLR), no qual todos os colaboradores, após passar na experiência ou estágio, participam. Se estes funcionários forem admitidos após a experiência ou estágio, terão direito ao PPLR contando a partir da data de início do estágio. Se estes estagiários ou funcionários na experiência não forem admitidos como colaboradores, não terão direito ao PPLR.

Os funcionários que não estiverem em período de experiência, nem estágio, mas que forem desligados da empresa recebem o período em que contribuíram participando do programa. Não é considerado para o PPLR, o período referente ao Aviso Prévio Indenizado.

Os afastamentos de qualquer tipo de natureza (auxílio doença, maternidade, acidente de trabalho, etc) não influenciarão no pagamento do PPLR integral dos colaboradores, desde que o colaborador tenha trabalhado ao menos 14 dias ou mais no período de apuração (semestre).

É interessante ressaltar que a empresa se preocupa e valoriza seus funcionários, fornecendo-lhes oportunidade de transferência de setor. Muitas vezes essa transferência pode influenciar o alcance das metas, aumentando ou diminuindo a distribuição nos lucros ou resultados.

4.1 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

É o reconhecimento variável anual pela conquista de lucros nos produtos e no alcance das metas, as quais são individuais para cada área da Senior.

A Participação nos Lucros é calculada em duas etapas:

- a) Calcula-se a base de pagamento para determinar quanto cada área terá de participação se alcançar todas as metas;

b) Calcula-se o alcance das metas de cada área, para determinar qual o percentual da base de pagamento realmente será pago como Participação nos Lucros.

Cálculo da participação nos lucros com base de pagamento dos produtos, a ser distribuído se todas as metas forem atingidas:

Tabela 1 - Participação nos Lucros do Produto (valores fictícios)

	Lucro do Produto		
	Lucro	10% do Lucro	Total de Salários R\$ 100.000,00
Base de Pagamento	1.000.000,00	100.000,00	1 salário nominal de direito

Fonte: Dados da pesquisa

Tem-se assim o valor da Participação nos Lucros que seria pago a cada colaborador de acordo com a tabela 1 acima.

A participação nos lucros para cada colaborador não terá limite ou teto, respeitando a definição de distribuição de 10% do lucro obtido pela organização.

Para calcular a base de pagamento das áreas, é necessário primeiramente calcular a base de pagamento de todos os produtos. Cada produto que tiver base de pagamento para a participação de Lucros irá contribuir no pagamento da participação das Assessorias e Tecnologia.

É importante frisar que o percentual de absorção dos salários das Assessorias e Tecnologia, faz parte do montante de salários com direito a distribuição do valor apurado na base de pagamento de cada produto.

Depois de conhecida a base de pagamento, é a vez de calcular o alcance das metas, o qual determina o valor da Participação nos Lucros a ser distribuído. Se a área alcançar 100% de todas as metas definidas, então todo o valor da base de pagamento será distribuído para a área, caso contrário o valor será proporcional ao alcance das metas, conforme o peso de cada uma.

4.1.1 Metas

As metas das áreas são divididas em 3 itens: Orçamento para cumprir o respectivo orçamento previamente negociado e formalizado, indicadores para atingir as metas dos indicadores de resultados das áreas e projetos para a entrega e cumprimento dos respectivos projetos previamente negociados e formalizados.

A tabela 2 mostra as metas das áreas e o percentual de cada uma para demonstração de cálculo.

Tabela 2 - Metas das áreas e respectivos pesos (valores fictícios)

Metas	Peso para áreas de Sistemas	Peso para áreas Serviços e Comercial	Peso Assessorias e Tecnologia
% Cumprimento do Orçamento	30%	30%	30%
% Alcance dos Indicadores	30%	30%	30%
% Cumprimento dos Projetos	35%	35%	35%
Entrega dos Projetos no prazo	5%	5%	5%

Fonte: Dados da pesquisa

4.1.2 Orçamento

Cada área terá um orçamento definido em conjunto com a Controladoria, conforme demonstrado na tabela 3.

Tabela 3 - Orçamento pela área

Orçamento	
Medição	Calculado pela Controladoria, com base no resultado financeiro alcançado no ano, buscando o maior lucro ou o menor prejuízo possível, conforme as metas para cada área.
Meta	Definida para cada área em documento do PPLR específico.
Cálculo	Resultado real / Resultado orçado
	Abaixo de 70% da meta
	70 a 100% da meta
	Participação
	0
	Quando o percentual for maior que 70% e inferior a 100%, o percentual é calculado deduzindo-se 70% e multiplicando-se o resultado por 3,333333)
	Acima de 100% da meta
	100%

Fonte: Dados da pesquisa

4.1.3 Indicadores

Os indicadores podem ser calculados mensalmente, semestralmente ou anualmente. Cada indicador terá uma meta e em julho de cada ano e janeiro do ano seguinte serão realizadas a verificação do percentual atingido em relação à meta. A meta de cada indicador pode variar para áreas diferentes.

Para calcular o percentual de alcance das metas dos indicadores de uma área, procede-se da seguinte maneira:

- Calcula-se o percentual de alcance de cada indicador;
- Multiplica-se o percentual de alcance do indicador pelo seu respectivo peso;
- Soma-se o resultado dos indicadores, obtendo o percentual de alcance dos indicadores.

A Tabela 4 mostra um exemplo para calcular o alcance dos indicadores pela área.

Tabela 4 - Atingimento dos Indicadores pela área (valores fictícios)

Indicadores	Meses						Realizado (Índice)	Meta	% Perf.	% Ating.	Peso	Resul.
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun						
Número contratos atualização	-	-	-	-	-	-	600	900	67	0	20%	0
Receitas Contr. Atualização	-	-	-	-	-	-	650 mil	600 mil	108	100	40%	40
QEPM- Quantidade de Erros Percebidos Mercado	6	8	7	7	8	6	6 H.m	5 H.m	83	83	40%	33
% Atingimento Indicadores da área Sistemas XYZ →												73

Fonte: Dados da pesquisa

No exemplo da Tabela 4, os dois primeiros índices foram calculados com base no semestre e o QEPM foi calculado com base na média do semestre.

O % Perf. é percentual de performance, no qual a fórmula para calcular depende se o indicador é do tipo "quanto maior melhor", como por exemplo indicadores de receitas ou então se o indicador é do tipo "quanto menor melhor", como por exemplo indicadores de erros ou despesas. Este foi calculado conforme a tabela 5.

Para indicadores do tipo "quanto maior melhor", calcular quanto o índice representa da meta: % Performance = Índice / Meta * 100.

Para indicadores do tipo "quanto menor melhor", calcular quanto a meta representa do índice: % Performance = Meta / Índice * 100.

Tabela 5 - Percentual de Performance (valores fictícios)

Indicadores	Tipo	Cálculo do % Performance
Número contratos atualização	quanto maior melhor	$600 / 900 * 100 = 67\%$
Receitas Contrato Atualização	quanto maior melhor	$650 / 600 * 100 = 108\%$
QEPM – Quantidade de Erros Percebidos Mercado	quanto menor melhor	$5 / 6 * 100 = 83\%$

Fonte: Dados da pesquisa

O percentual de alcance da meta (% Ating) é limitado a 100% e calculado pela tabela 6.

Tabela 6 - Percentual de Alcance em relação ao Percentual de Performance

% Performance	% Atingimento
Abaixo de 70% da meta	0
De 70 a 100 % da meta	Quando o percentual for maior que 70% e inferior a 100%, o percentual é calculado deduzindo-se 70% e multiplicando-se o resultado por 3,333333
Acima de 100%	100

Fonte: Dados da pesquisa

No exemplo da Tabela 6, o indicador Números Contratos de Atualização obteve apenas 67% de performance e neste caso o percentual de alcance é zero. O indicador QEPM ficou em 83%, sendo este o próprio percentual de alcance. Já o indicador Receitas de Contratos de Atualização obteve 108% de performance, portanto o percentual de alcance foi 100%.

Peso é a proporção com que cada indicador influencia no total. O total deve ser 100 para facilitar o cálculo. O resultado é a multiplicação dos percentuais de alcance pelos respectivos pesos e o percentual de alcance indicadores da área é a soma dos resultados.

4.1.4 Projetos

Cada área negocia com seu respectivo Diretor os Projetos para o ano, podendo ser projetos anuais ou semestrais. As ações devem obrigatoriamente ter uma relação com os “Compromissos em Relação ao PPLR Senior”, já citados neste trabalho.

A entrega dos Projetos até o dia programado, garantirá de imediato 5% da participação da Base de Cálculo. A não entrega de Projetos até a referida data, implicará na perda do percentual correspondente ao item das metas Projetos.

A forma de cálculo de cada tipo é detalhada nos itens que seguem e no final desta seção é calculado um exemplo do cálculo de lucro de uma área.

As atividades de curta duração não devem ser descritas nos projetos e podem ser agrupadas em uma das atividades para não dificultar o acompanhamento do mesmo. Em julho de cada ano e em janeiro do ano seguinte será calculado o percentual de cumprimento dos projetos da área. Um exemplo disto está descrito na Tabela 7.

Tabela 7 - Realização dos Projetos pela área (valores fictícios)

Projetos	% Implantação dos projetos	Peso	Resultado
Terminar a rotina XXX para o Sistema XYZ	75	50%	38
Terminar a rotina YYY para o Sistema XYZ	71	50%	35
% Cumprimento dos Projetos →			73

Fonte: Dados da pesquisa

O percentual de Implantação dos Projetos é calculado conforme demonstrado. O peso é a proporção que cada indicador influencia no total que deve ser 100 para facilitar o cálculo. Resultado é a multiplicação dos percentuais de alcance pelos respectivos pesos e o percentual de cumprimento dos projetos é a soma dos resultados.

4.1.5 Cálculo de alcance das metas

O cálculo do alcance das metas é efetuado por área. A tabela 8, demonstra o cálculo do alcance das metas, baseando-se nos cálculos apresentados na tabela 4 e 5.

Tabela 8 - Resultados da área Sistemas XYZ (números fictícios)

Metas	% Metas	% Ating.	Peso Metas	Resultado
% Cumprimento do Orçamento	100	77	30	23
% Atingimento dos Indicadores	100	70	30	21
% Cumprimento dos Projetos	100	80	35	28
Entrega dos Projetos no Prazo	100	100	5	5
% de Atingimento das Metas →				77

Fonte: Dados da pesquisa

As Metas obedecem ao critério de percentual de alcance conforme a tabela 9:

Tabela 9 - Percentual de Implantação dos Projetos e Percentual de Alcance

% Implantação dos Projetos	% Alcance
Abaixo de 70% da meta	0
De 70 a 100 % da meta	Quando o percentual for maior que 70% e inferior a 100%, o percentual é calculado deduzindo-se 70% e multiplicando-se o resultado por 3,333333)
Acima de 100%	100

Fonte: Dados da pesquisa

O cálculo é bastante simples. Basta multiplicar a base de pagamento pelo percentual de alcance das metas.

4.2 PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

É o reconhecimento variável semestral pela conquista do atingimento das metas de vendas, serviços e indicadores.

A Participação nos Resultados é calculada em duas etapas:

a) calcula-se a base de pagamento para determinar quanto cada área terá de participação se alcançar todas as metas;

b) calcula-se o atingimento das metas para determinar qual o percentual da base de pagamento realmente será pago como Participação nos Resultados.

Terão direito a distribuição proveniente da Participação nos Resultados, os colaboradores atuantes nas equipes: Comercial e Serviços.

Não terão direito à Participação nos Resultados, os colaboradores contratados dentro do período dos 6 primeiros meses, tempo necessário para o treinamento e conhecimento dos aplicativos e políticas necessários para a geração de negócios.

Os colaboradores das áreas de administração de serviços, administração de vendas, marketing e CRM/Call Center, não terão direito à Participação nos Resultados.

Quanto as metas, a base de cálculo será composta pelo atingimento do orçamento de receitas, lucratividade e produtividade, respeitando as definições de cada área, conforme a tabela 10.

4.2.1 Orçamento de Receita

O orçamento de receita é composto por: licenças de uso, serviços de implantação ao cliente e serviços customizados da área de Serviços.

São considerados como redutores no cálculo da realização da Receita: cancelamento de faturamento, comissões, participações e agenciamento de vendas e serviços e custo de compra de softwares de terceiros com finalidade de revenda.

4.2.2 Cálculo da Participação nos Resultados

Depois de conhecida a base de pagamento, é a vez de calcular o atingimento das metas, o qual determina o valor da participação nos resultados a ser distribuído.

Se a área alcançar 100% ou mais das metas definidas, então o valor da base de pagamento será distribuído para as áreas de acordo com a tabela 10. Caso contrário o valor será proporcional ao atingimento das metas, conforme o peso de cada uma.

Tabela 10 – Base de pagamento para Cálculo do Percentual de Atingimento

Base de Pagamento			
Áreas	Atingimento das Metas de	Peso	Garantirá
Serviços Implantação	Receitas	40%	Até 02 salários nominais semestrais
	Produtividade	30%	
	Lucratividade	30%	
	Receitas dos Produtos	100%	Até 0,5 salário nominal semestral
Serviços Customizados	Receitas Lucratividade Receita dos Produtos	Receita 70%	Até 02 salários nominais semestrais
		Lucratividade 30%	
		100%	Até 0,5 salário nominal semestral
Comercial	Receitas	80%	Até 02 salários nominais semestrais
	Lucratividade	20%	
	Receitas dos Produtos	100%	Até 0,5 salário nominal semestral

Fonte: Dados da pesquisa

A distribuição de 2,5 salários nominais por semestre está condicionada ao atingimento das metas de receitas por produto e pelo resultado das equipes Comercial e de Serviços de todos os produtos.

4.2.3 Cálculo do alcance das Metas

As metas de receitas, produtividade e lucratividade obedecem ao critério de percentual de atingimento, conforme a tabela 11:

Tabela 11 –Percentual de Atingimento em relação ao Atingimento das Metas

Atingimento das Metas	% Atingimento
Abaixo de 70% da meta	0
De 70 a 100 % da meta	Quando o percentual for maior que 70% e inferior a 100%, o percentual é calculado deduzindo-se 70%, multiplicando-se o resultado por 6,66666. Sobre este resultado, aplica-se os pesos para cada área, de acordo com a tabela 10.
Acima de 100%	100

Fonte: Dados da pesquisa

4.2.4 Orçamentos de Receitas, Lucratividade e Produtividade da Área de Serviços

O orçamento de receitas, bem como, a meta de lucratividade, é elaborado pela área de serviços e aprovado pelo Comitê de Gestão do PPLR.

A meta de receitas para a área de Serviços é o somatório do orçamento de receita da área de serviços e do comercial.

A Lucratividade é apurada levando-se em consideração o resultado da área, dividido pelo total de faturamento da área, disponível na planilha margem de contribuição bruta na página do PPLR na Intranet.

A Produtividade será apurada conforme a realização mensal, devendo atingir no mínimo 70% da meta.

O objetivo deste indicador é mensurar a quantidade de horas vendidas aos clientes, frente às horas compradas dos consultores de implantação, serviços de customização e de coordenação de projetos.

A meta de receitas dos produtos é o somatório do orçamento de receitas de serviços e comercial para todos os produtos.

Tabela 12 - Resultados de uma área de Serviços (números fictícios)

Metas	Orçado	Realizado	% Ating	Realizado	Fator Mult.	Resultado	Peso	
% Atingimento do Orçamento de Receitas (Vendas + Serviços do produto)	6.000	5.400	90	20	6,6666	133,33%	40	53%
% Atingimento da Produtividade	100%	80%	80	10	6,6666	66,67%	30	20%
% Atingimento da Lucratividade	38,22%	30%	78,5	8,5	6,6666	56,67%	30	17%
% Atingimento do Orçamento Receitas dos Produtos	17.000	15.000	88	18	1,6666	30%	100	30%
Total de Salários em Percentuais								120%

Fonte: Dados da pesquisa

Memória de Cálculo do Percentual de Atingimento das Receitas:
 Percentual de atingimento = o percentual atingido menos 70 (mínimo aceitável).

Fator Multiplicador (6,6666 ou 1,6666), corresponde à 02 (dois) e 0,5 (meio) salários respectivamente, divididos por 30 (que é faixa entre 70 e 100% de atingimento da meta) x 100.

Pontos centesimais de atingimento = $20 * 6.666666 = 133,33\%$ de salários nominais.

Salários Nominais = $133,33 * 40\text{(peso)} = 53,33\%$ de salários nominais.

4.2.5 Cálculo da participação nos resultados para Área de Serviços

O cálculo é bastante simples. Basta multiplicar a Base de Pagamento pelo Resultado.

Exemplo:

Participação nos Resultados (por Produto) = Base de Pagamento * % de Resultado
 = 1 salário nominal * 120%
 = 1,20 salários nominais

4.2.6 Orçamentos de Receitas e Lucratividade da Área Comercial

O orçamento de receitas, bem como, a meta de lucratividade, é elaborado pela área Comercial e aprovado pelo Comitê de Gestão do PPLR.

A meta de receitas para a área Comercial é o somatório do orçamento de receita da área de serviços e do comercial.

A Lucratividade é apurada levando-se em consideração o resultado da área, dividido pelo total de faturamento da área, disponível na planilha Margem de Contribuição Bruta na página do PPLR na Intranet.

Tabela 13 - Resultados de uma área comercial (números fictícios)

Metas	Orçado	Realizado	% Ating	Realizado	Fator Mult.	Resultado	Peso	% Salários
% Atingimento do Orçamento de Receitas (Vendas + Serviços do produto)	6.000	5.400	90	20	6,6666	133,33%	80	107%
% Atingimento da Lucratividade	38,22%	30%	78,5	8,5	6,6666	56,67%	20	11%
% Atingimento do Orçamento Receitas dos Produtos	17.000	15.000	88	18	1,6666	30%	100	30%
Total de Salários em Percentuais								148%

Fonte: Dados da pesquisa

Percentual de atingimento é o percentual atingido menos 70 (mínimo aceitável).

Fator Multiplicador (6,6666 ou 1,6666), corresponde à 02(dois) e 0,5(meio) salários respectivamente, divididos por 30 (que é faixa entre 70% e 100% de atingimento da meta) x 100.

Pontos centesimais de atingimento = $20 * 6.666666 = 133,33\%$ de salários nominais.

Salários Nominais = $133,33 * 80\text{(peso)} = 107\%$ de salários nominais.

Para efetuar o cálculo da participação nos resultados para área comercial basta multiplicar a base de pagamento pelo resultado.

Por exemplo:

$$\begin{aligned} \text{Participação nos Resultados (por Produto)} &= \text{Base de Pagamento} * \% \text{ de Resultado} \\ &= 1 \text{ salário nominal} * 148\% \\ &= 1,48 \text{ salários nominais} \end{aligned}$$

4.2.7 Distribuição de Resultados sobre faturamento de produtos G6

Será distribuído para toda a corporação, 20% do faturamento (Vendas de Licenças de Uso, Serviços de Implantação, Customizações e Treinamento), gerado com produtos na tecnologia G6 no ano de 2007, a ser pago na parcela final do PPLR, desde que tenha sido admitido até 30/09/2007 e estar em atividade em 31/12/2007, não válido para estagiários e bolsistas.

4.3 PAGAMENTO E CONTABILIZAÇÃO

A distribuição da participação nos lucros e resultados da Senior é semestral, apesar das metas serem anuais. Cada funcionário recebe em julho um adiantamento da participação e em fevereiro recebem a distribuição anual, com desconto do valor do adiantamento.

Após a distribuição dos lucros e resultados, pago aos colaboradores através da folha de pagamento, separado dos outros eventos da folha, será efetuada a contabilização:

Provisão

D - PPLR - Despesas (conta de resultado)

C - Provisão p/ pagamento PPLR (passivo)

Pagamento

D - Provisão p/ pagamento PPLR (passivo)

C - Banco conta movimento - Ativo (ativo)

É importante ressaltar que a lei 10.101/00 determina que a participação não substitui e não complementa a remuneração, além de não constituir incidência de qualquer encargo trabalhista. As participações de que trata este artigo, serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação nos lucros e resultados é uma modalidade de remuneração variável que vem sendo uma ferramenta de gestão moderna. Proporcionando motivação aos colaboradores, esta participação de acordo comum entre empregado e empregador tem maior probabilidade de aumentar a receita e o lucro das empresas.

Tendo como objetivo geral mostrar os efeitos no resultado, de uma empresa prestadora de serviços de software, com a adoção do programa de participação nos lucros e resultados, considera-se que o objetivo foi alcançado.

Os seguintes objetivos específicos propostos contribuíram para o alcance do objetivo geral: estudar o programa de participação nos lucros e resultados, demonstrar os efeitos no comportamento das receitas e dos lucros ou prejuízos da empresa no ano 2000, período em que a empresa não tinha PPLR e nos anos 2001 a 2006, período em que a empresa adotou o PPLR e verificar o lançamento contábil da participação nos lucros e resultados.

Para estudar o primeiro objetivo específico, foi visto e analisado as regras do PPLR da empresa.

Com base em pesquisa exploratória, quanto ao método de desenvolvimento e pesquisa quantitativa e qualitativa, quanto à abordagem do problema, desenvolveu-se um estudo de caso na empresa Senior Sistemas, evidenciando valores e percentagens da receita e do lucro/ prejuízo da empresa, no qual contribuíram para o atingimento do segundo objetivo específico.

Constata-se que no ano 2000, antes da adoção do programa de participação nos lucros e resultados a Senior teve prejuízo e a partir de sua adoção do programa, nos períodos de 2001 a 2006 a empresa não teve mais prejuízos e a cada ano seu lucro aumentou.

Não é possível afirmar que o prejuízo em 2000 ocorreu ou não ocorreu devido a empresa não ter adotado ainda o programa de participação nos lucros e resultados, mas o que pode-se notar é que após a adoção do PPLR a empresa progrediu, atingindo resultados favoráveis, além de motivar seus colaboradores participando deste programa.

Tendo metas diferenciadas para cada setor, a empresa pretende futuramente estipular metas individuais para cada colaborador, tendo como política premiar os colaboradores pelo seu comprometimento com o alcance das metas, a satisfação dos clientes e os resultados alcançados.

Para finalizar os objetivos, realizou-se o terceiro objetivo específico, através de reuniões com discussões da contabilização do PPLR para tais esclarecimentos.

Por fim, cabe destacar que este artigo tem algumas limitações, pois a pesquisa foi realizada em uma única empresa que é prestadora de serviços de software, portanto seguem algumas sugestões para trabalhos futuros: Aplicar este estudo em empresas com outro ramo de atividade econômica, como indústria, comércio, entre outros; e realizar estudos comparando resultados financeiros antes e depois da adoção do PPLR em determinada empresa.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Rodrigo Rafael. **Uma proposta para implantação de um programa de participação nos resultados em uma indústria têxtil de Blumenau – SC**. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Regional de Blumenau, 2006.

BECKER, Grace Vieira; RUAS, Roberto Lima. **Revista de Administração Contemporânea**. 1997. Disponível em < http://anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/515.pdf >. Acesso em: 10.Jun.2007.

BEUREN, Ilse Maria; LONGARAY, André Andrade. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. Casa Civil. Anexo A – Lei 10.101/2000. Brasília, D.F. Senado. 2000.

BRASIL. CFC. Resolução 560/83. NBC T1. Brasília, D.F. 1983.

CARVALHO, M. C. M. de (Org.). **Constituindo o saber: metodologia científica fundamentos e técnicas**. 6. ed. Campinas: Papirus, 1997.

CERVO, A. Luiz; BERVIAN. **Metodologia Científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

CORRÊA, Waldir Evangelista. **Participação nos lucros ou resultados**> uma metodologia inteligente aplicável a todas as empresas. São Paulo: Atlas, 1999.

- FORTES, José Carlos. **Manual do Contabilista**. Belém. Caligráfica, 2001.
- HENDRIKSEN, ELDON S.; BREDÁ, MICHAEL F. VAN. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.
- HIGUCHI, HIROMI; HIGUCHI, FÁBIO HIROSHI; HIGUCHI, CELSO H. **Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática**. 25ed. São Paulo: Atlas. 2000.
- IUDÍCIBUS, S; MARION. J. C. **Curso de contabilidade para não contadores: para as áreas de administração, economia, direito, engenharia**. 3. ed. - São Paulo : Atlas, 2000.
- IUDÍCIBUS, S; MARION. J. C. **Teoria da contabilidade: Para o nível de graduação**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E.R. **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações: Aplicável às demais sociedades**. 7ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LEI DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS Nº 6.404/ 1976. Disponível em < http://www.dji.com.br/leis_ordinarias/1976-006404-sa/sa186.htm >. Acesso em 16.Set.2007
- MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia Científica: Como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos**. Curitiba: Juruá, 2005.
- OLIVEIRA, Fernanda Costa. **Motivação X Remuneração por Competências**. Disponível em < <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4799> > Acesso em: 05.Ago.2007.
- PARRA FILHO, Domingos; SANTOS, João Almeida. **Apresentação de Trabalhos Científicos: Monografia, TCC, Teses, Dissertações**. São Paulo: Futura, 2003.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **A competitividade e a remuneração flexível**. São Paulo: LTR, 1995.
- REIS, Roberts Vinicius de Melo. **Utilização do Balanced Scorecard para auxiliar na determinação da participação dos funcionários nos lucros ou resultados das empresas**. Florianópolis. 2001.
- ROSA, Fernanda Della. **Participação nos lucros ou resultados: A grande vantagem competitiva: como pessoas motivadas podem potencializar resultados e reduzir os custos das empresas**. São Paulo: Atlas, 2000.
- ROSA, Fernanda Della. **Participação nos lucros ou resultados: A grande vantagem competitiva: como pessoas motivadas podem potencializar resultados e reduzir os custos das empresas**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.
- SENIOR Sistemas. **Regras Gerais do PPLR: Programa de Participação nos Lucros e Resultados Senior**. 2007. (material não publicado)
- TUMA, Fábía. **Participação nos lucros ou resultados: Incentivo à eficiência ou substituição dos salários?** São Paulo: LTR, 1999.